2004 & 2005 Administrator's Report

As at December 31, 2005

Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals

New Nouveau Brunswick

Compensation and Employee Benefits Division
Office of Human Resources

ISBN: 978-1-55396-529-9

MESSAGE FROM THE COMPENSATION AND EMPLOYEE BENEFITS DIVISION

The Compensation and Employee Benefits Division (CEBD) is pleased to present you with the Administrator's Report for the Pension Plan for Certain Bargaining Employees (CBE) of New Brunswick Hospitals for the year ended December 31, 2005. This report gives us an opportunity to tell you about the improvements and changes that took place over the 2004 and 2005 plan year, and to report on the financial health of the Plan.

As the Pension Plan administrator, the CEBD is responsible for the day-to-day administration of this Pension Plan. Currently, the Division is involved with the management and administration of 11 separate legislated or contractual pension plans as well as managing numerous non-pension benefit programs.

During the past two years, service delivery demands have continued to present challenges with a large number of retirements, increased requests for reciprocal transfer calculations both within and outside the province, purchase of past service applications, division of assets upon marriage breakdown and the production of employee statements of benefits.

We recognize the importance of the Regional Health Authorities' (RHAs) assistance in providing continuous support to the plan members. During the past year, CEBD has continued to improve the delivery of timely information to the RHAs through regular contact and participation in their payroll/personnel meetings.

We would like to welcome all new members and look forward to continuing to serve the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals. If you would like to contact us, please write, call or e-mail us at the address on the next page.

In closing, I would like to take the opportunity to thank all of the stakeholders that we work with in delivering this benefit program: the **CBE Pension Committee**, the various **Regional Health Authorities**, the **New Brunswick Nurses Union**, the **New Brunswick Union of Public and Private Employees,** the **Department of Health**, the **Board of Management** and the **Office of Human Resources.**

Sincerely,

Don Harrington
Director of Employee Benefits and Divisional Services
CEBD, Office of Human Resources

2007-01120/

TABLE OF CONTENTS

Governance of the Plan 1

About the Pension Plan 3

Plan membership 4

Member services and communication 5

Market review 6

Appendix A – 2005 Audited financial statements

Appendix B – Actuarial opinion from Morneau Sobeco

Prepared by: **Compensation and Employee Benefits Division**
Office of Human Resources

P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

Tel.: (506) 453-2296
Toll Free (NB only) 1-800-561-4012
Fax: (506) 457-7388
Website: http://www.gnb.ca/0163/pension-e.asp

GOVERNANCE OF THE PLAN

The CBE Pension Committee is responsible to monitor the administration of the Plan, to maintain and administer the Fund on behalf of the Parties, and to ensure that the Fund is used for the purpose of providing pension benefits for members of the Plan. The Pension Committee consists of ten members:

- three representatives appointed by the N.B. Nurses' Union (NBNU);
- two representatives appointed by the N.B. Union of Public and Private Employees (NBUPPE); and
- five representatives appointed by the Secretary of the Board of Management.

In addition, the NBNU and the NBUPPE each may invite one advisor who is an ex-officio member to the meetings, and a Director within the CEBD, or designate, is deemed to be the Committee Secretary. Here are the representatives as of December 31, 2005.

Representatives appointed by NBNU	**Representatives appointed by the Secretary of the Board of Management**
Janet Walker	Barb Curlew (Office of Human Resources)
Marilyn Quinn	Margot Dower-Vincent (Office of Human Resources)
Shelley Duggan	Mark Thompson (Department of Health)
	Tom Maston (River Valley Health)
	Vicki Squires (South East Regional Health Authority)
Representatives appointed by NBUPPE	**Ex-officio Members**
Debbie Lacelle	Tom Christie (NBNU)
Lydia Jaillet	Tom Mann (NBUPPE)
	Don Harrington (Committee Secretary - Office of Human Resources)

Meetings of the Pension Committee

The Pension Committee meets on a regular basis to review matters related to the Pension Plan. The year 2004 and 2005 meeting dates were as follows:

January 9, 2004	March 23-24, 2005
February 23-24, 2004	July 5, 2005
June 1-2, 2004	September 20-21, 2005
September 8, 2004	December 6-7, 2005
December 1-2, 2004	

In addition to the regular meetings, some members of the Pension Committee participate in various ad-hoc sub-committee meetings.

Plan Agents

One of the responsibilities of the Pension Committee is to secure plan agents who are responsible for carrying out duties on behalf of the Pension Committee. At December 31, 2005, the following plan agents, in addition to CEBD, performed various duties on behalf of the Pension Plan:

Actuary/Consultant:	Morneau Sobeco
Auditor:	Grant Thornton LLP
Custodian:	RBC Dexia Investor Services
Investment Managers:	Addenda Capital Inc. AIM Trimark Investments Gryphon Investment Counsel Ltd. Letko Brosseau & Associates Inc. Louisbourg Investments Inc. Seamark Asset Management Ltd.
Performance Measurement:	API Asset Performance Inc.

ABOUT THE PENSION PLAN

Prior to the establishment of this Pension Plan, most New Brunswick hospital workers participated in the Pension Plan for Employees of New Brunswick Hospitals, which was established April 1, 1971. At that time, the Pension Plan for Employees of New Brunswick Hospitals was divided into three pension plans with employee groups being transferred into their respective pension plan. On January 1, 1975, the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals was established.

The Plan is a defined benefit pension plan covering full-time employees of New Brunswick Regional Health Authorities' who are members of the N.B. Nurses' Union or the N.B. Union of Public and Private Employees (Specialized Health Care Professionals and Paramedical bargaining units). This includes the President of the NBNU and the President of the NBUPPE (if they are employees under Part III). The Pension Committee, upon written advice from the actuary, may modify, from time to time, the benefits as defined in the Pension Plan document.

The purpose of the Pension Plan is to help provide for the financial security of Plan members during their years of retirement.

Legislation

This Pension Plan is administered in accordance with the *Income Tax Act*. Currently, the Pension Committee is seeking an opinion as to whether the Plan is subject to the New Brunswick *Pension Benefits Act (PBA)*.

Actuarial Valuation

An actuarial valuation is required at least once every three years. The actuarial valuation measures the financial health of the Pension Plan and determines whether it has sufficient funds to pay the promised benefits in the future. The actuary finalized the latest actuarial valuation as of January 1, 2005 and found that there was an unfunded liability of $53.1 million (please refer to Funding Status on page 7 and Appendix B for details). The next actuarial valuation is required to be completed as of January 1, 2008.

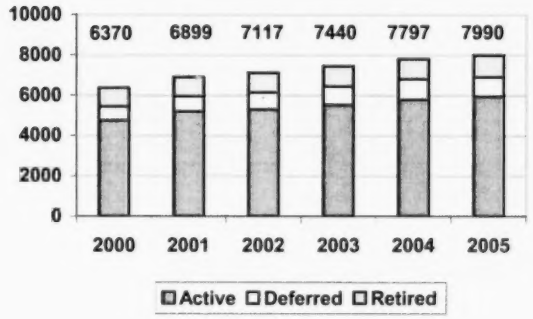
Phased Retirement Program

The phased retirement program allows employees the opportunity to reduce their work schedule as they approach retirement, while maintaining a proportionate level of income. In 2003, the option to participate in the phased retirement program was offered to Full-time Nurses (Part III). Members of the Nurse Managers and Nurse Supervisors bargaining group were granted approval to participate in the phased retirement option effective September 1, 2004, provided they attain the age of 55 years and have a minimum of five years pensionable service.

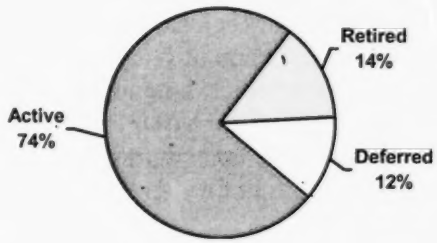
PLAN MEMBERSHIP

Plan membership consists of all regular full-time employees of New Brunswick Regional Health Authorities who are members of the N.B. Nurses' Union or the N.B. Union of Public and Private Employees. This includes members of the following bargaining units: Nurses Part III, Nurse Managers and Supervisors, Specialized Health Care Professionals and Paramedical.

Number of Members



2005 Membership Profile



Plan Statistics	Year 2004	Year 2005*
Active Contributors	5,780	5,936
Pensioners (by optional form):		
Life Pension with no Guarantee	119	132
Life Pension with 5 Years Guarantee	487	481
Life Pension with 10 Years Guarantee	257	292
Joint life and Last Survivor (50%)	56	66
Joint life and Last Survivor (66 2/3%)	27	36
Joint life and Last Survivor (100%)	68	88
Total Pensioners	1,014	1095
Phased Retirees	9	10
Nurse Managers & Supervisors	0	0
Nurses	9	10
1 year	4	0
2 years	1	4
3 years	3	5
4 years	0	0
5 years	1	1
Deferred Pensioners and Inactive Members	1,003	959
New Pensioners	118	119
Pensioner Deaths	23	15
Total Refunds	108	110
Members on Long Term Disability (LTD) Waiver	172	173
Members who commenced LTD Waiver	98	67
Members who ceased LTD Waiver	77	91

* You cannot reconcile total pensioners between years due to the counting of survivor pensions set up as new pensions.

MEMBER SERVICES AND COMMUNICATION

The Compensation and Employee Benefits Division of the Office of Human Resources has a strong team of professionals devoted to providing quality and cost-effective services to Plan members. Gains were made in service improvements and efficiencies, including eliminating a backlog of purchase of service requests, adding new online services and improving client response time.

Number of requests processed for the CBE Pension Plan:	**2004**	**2005**
Pension estimates	185	**312**
Division of assets upon marital breakdown	11	**5**
Purchase of service estimates	307	**263**
Reciprocal transfers	35	**83**

Employee Statement of Benefits

Plan members who made contributions in 2004 and 2005 received their Employee Statement of Benefits in the spring of 2005 and 2006 respectively. A total of 5,461 statements were produced for 2004 and 5,608 for 2005. The statement provided employees with up to date information about their pensionable service, their contributions with interest as at December 31 of the given year, a pension estimate based on their service up to the end of the year, along with projected service to the age at which a member would qualify for a reduced or non-reduced pension.

Website

In addition, the website provides excellent pension information and online estimators at http://www.gnb.ca/0163/pension/pension-e.asp.

MARKET REVIEW

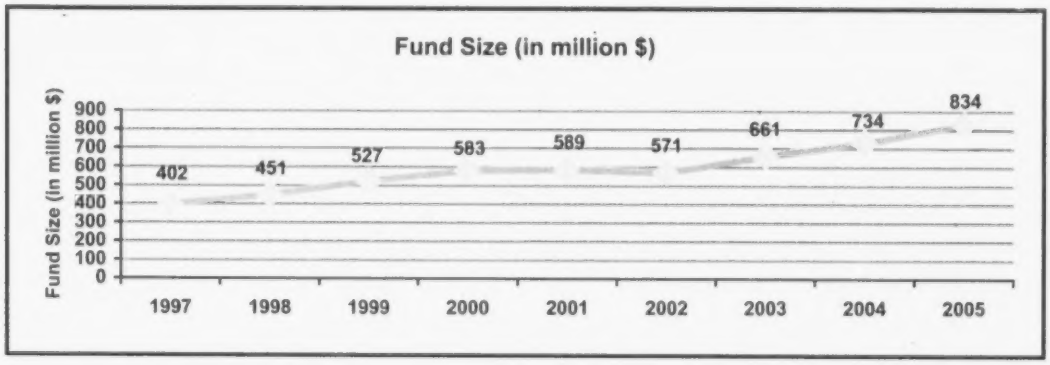
One of the major roles of the Pension Committee is the responsibility for overseeing the investment of more than $833.8 million in assets for the long-term benefit of the Plan and its members. The most important issue for any pension plan is achieving appropriate long-term investment results, and the committee's goal is to achieve consistent and steady performance over the longer term based on a disciplined approach and prudent decision making.

The Pension Committee developed the Statement of Investment Policy and Goals (SIP&G) for the investment assets and oversees the management of those assets. Diversification of investments is a key principle in the SIP&G. Investments are held in a range of asset types, mainly bonds and equities. The Pension Committee reviews the SIP&G annually and updated it on June 2, 2004.

After disappointing years in 2001 and 2002, the investment results improved from 2003 to 2005, with stock markets experiencing a rebound.

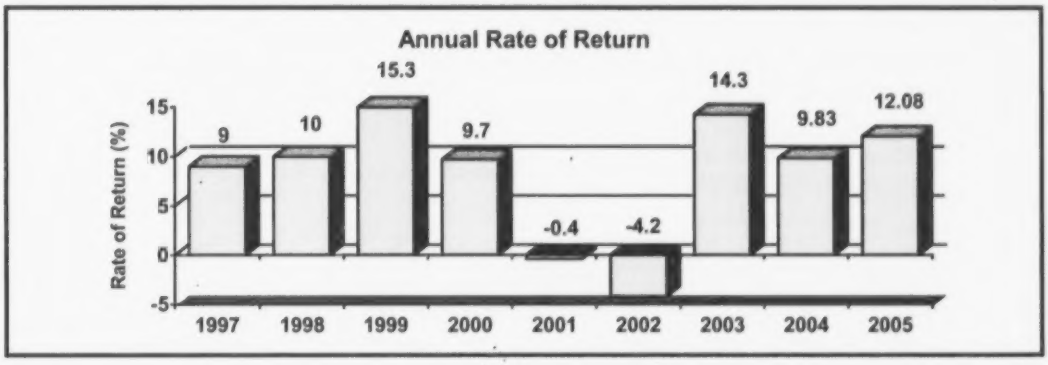
Growth of the Fund

The Fund has continued to grow over the years through new contributions and investment returns. The following illustrates the growth of the Fund between 1997 and 2005. The net assets available for benefits were $833.8 million as at December 31, 2005.



Annual Rate of Return

Investment returns are very important to the long-term financial health of the Pension Plan and are managed to achieve the highest investment returns that can be obtained within a level of risk that is acceptable to the Pension Committee. The annual rates of return for the period from 1997 to 2005 are as follows:



For 2005, the rate of return was 12.08%, versus a benchmark of 13.97%. The five-year average return was 6.1% versus a benchmark of 6.2%. The benchmark includes a value added to the index.

Funding Status

An actuarial valuation prepared as at January 1, 2005 revealed that the Pension Plan had an unfunded liability of $53.1 million. The previous actuarial valuation was as at January 1, 2002; and at that time, the Pension Plan showed an actuarial surplus of $26.15 million. The change in the financial position from January 1, 2002 to January 1, 2005 is due primarily to experience losses being greater than experience gains. A number of factors have had an impact on the funding position, including the following:

- Investment returns for the three-year period were less than the assumed long term rate required; salary increases were greater than assumed; retirements were earlier than assumed; there were changes to the actuarial assumptions; and there was a shortfall in contributions.

- The current level of contributions, for both employee and employer, are not sufficient to fund the Pension Plan in the long-term; although it is not a significant issue in the short-term, it will need to be addressed.

- Changes to the actuarial assumptions, since the last valuation, include changing the mortality assumption to reflect that, on average, individuals are living longer and will collect benefits for a longer period, and therefore increase the liabilities of the Plan. The assumed rate of the investment return was decreased from 7.38 % per annum to 6.86 % per annum to reflect the expected decrease in financial markets and the decrease in inflation.

The investment return for 2005 was 12.08 %, which was a good year for the Pension Plan. The unfunded position of $53.1 million was cut in half in this one-year period. This is reflected in the December 31, 2005 Pension Plan financial statements, which are showing an unfunded position of $26.3 million.

Investment Managers

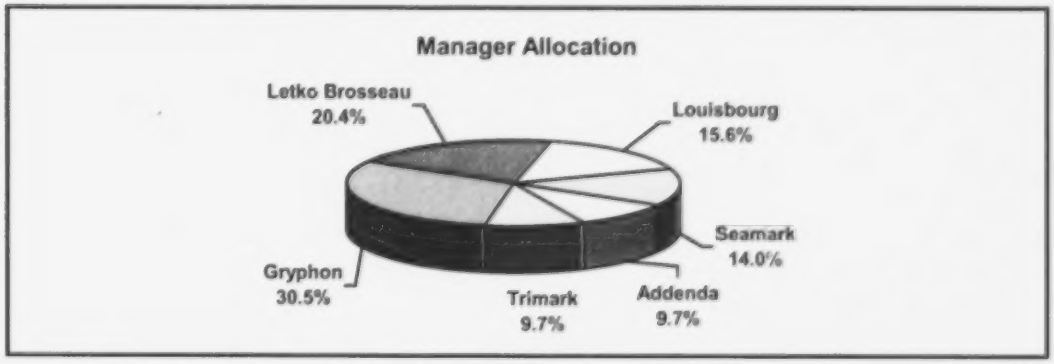
In 2005, upon recommendation from the Investment Sub-Committee, the Pension Committee decided to move toward a specialized approach as there may be opportunities for improved results, especially in Canadian Equities and Bonds. From there, the Pension Committee conducted investment manager searches in order to find the managers that would fulfill the new mandates.

The Fund is invested by the following Investment Managers:

- Addenda Capital Inc. (hired in October 2005) – Bonds Manager
- AIM Trimark Investments (hired in October 2005) – Bonds Manager
- Gryphon Investment Counsel Ltd. – Balanced Manager
- Letko, Brosseau and Associates Inc. (hired in May 2004 to replace HSBC Asset Management Ltd.) – Balanced Manager
- Louisbourg Investments Inc. – Hedge Funds, Canadian and Foreign Equity Manager
- Seamark Asset Management Ltd. – Total Equity Manager

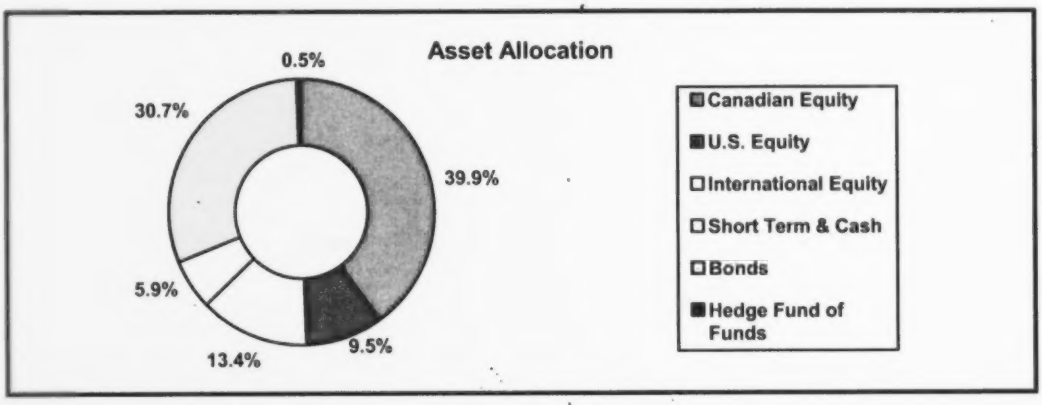
Note: The Pension Committee decided to terminate their relationship with Seamark in September 2005. After a manager search was completed, Foyston Gordon and Payne Inc. was hired and set to start investing the assets in the beginning of 2006.

The following shows the portion of the Fund managed by each Investment Manager at December 31, 2005.



Asset Allocation

The Investment Managers use asset allocation (within a specified range) and security selection techniques in order to achieve returns higher than those that could be attained through passive management. The following is a breakdown of the Pension Fund investments by asset class at December 31, 2005.



Grant Thornton LLP
Chartered Accountants
Management Consultants
Canadian Member of
Grant Thornton International

Grant Thornton

APPENDIX A

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Financial Statements
December 31, 2005

Grant Thornton

Grant Thornton

Grant Thornton LLP
Chartered Accountants
Management Consultants

Auditors' Report

To the Pension Committee of the Pension Plan For
Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals

We have audited the statement of accrued pension benefits and net assets available for benefits of the Pension Fund of the **Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals** as at December 31, 2005 and the statement of changes in net assets available for benefits for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Committee. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by the Committee, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the net assets available for benefits as at December 31, 2005 and the changes in net assets available for benefits for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Grant Thornton LLP

Fredericton, New Brunswick
March 20, 2006

Grant Thornton LLP
Chartered Accountants

570 Queen Street
Fourth Floor
P.O. Box 1054
Fredericton, NB E3B 5C2
T (506) 458-8200
F (506) 453-7029
E Fredericton@GrantThornton.ca
W www.GrantThornton.ca

Canadian Member of Grant Thornton International

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Statement of Accrued Pension Benefits and Net Assets Available for Benefits

December 31,	2005	2004
Accrued Pension Benefits		
Actuarial value of accrued pension benefits (Note 4)	**$860,186,000**	$713,980,400
Assets		
Receivables - contributions	**2,637,969**	2,751,470
- other	**-**	126,411
Prepaid expenses	**140,660**	121,780
Investments, held by custodian (Note 3)	**831,835,569**	731,194,853
	834,614,198	734,194,514
Liabilities		
Payables	**725,428**	481,712
Net assets available for benefits	**833,888,770**	733,712,802
(Deficiency) excess of net assets available for benefits over actuarial value of accrued pension benefits	**$ (26,297,230)**	$ 19,732,402

ON BEHALF OF THE COMMITTEE

See accompanying notes to the financial statements.

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Statement of Changes in Net Assets Available for Benefits

Year Ended December 31,	2005	2004
Increase in net assets		
Contributions		
Employee	$ 16,561,783	$ 13,866,181
Employer	15,794,643	13,202,158
Reciprocal transfers	1,131,204	452,369
	33,487,630	27,520,708
Investment income (Note 5)	22,693,158	18,931,363
Realized gain on sale of investments	44,019,612	15,947,128
Unrealized current period change in market value of investments	22,061,481	30,657,851
	88,774,251	65,536,342
Total increase in net assets	122,261,881	93,057,050
Decrease in net assets		
Benefit payments		
Pension payroll	16,432,542	14,414,440
Pension refunds	2,605,139	3,841,581
Marriage breakdown	29,557	57,224
Reciprocal transfers	225,579	203,826
Phased retirement	145,030	103,586
	19,437,847	18,620,657
Fees and expenses		
Performance measurement service	65,407	62,459
Custodial fees	218,310	148,391
Investment management fees	1,572,092	1,282,237
Administration expenses	792,257	683,004
	2,648,066	2,176,091
Total decrease in net assets	22,085,913	20,796,748
Net increase in assets	100,175,968	72,260,302
Net assets available for benefits, beginning of year	733,712,802	661,452,500
Net assets available for benefits, end of year	$833,888,770	$733,712,802

See accompanying notes to the financial statements.

1. Description of Plan

The following description of the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of the Province of New Brunswick is a summary only. For more information, reference should be made to the Plan Document.

(a) General

The plan is a defined benefit pension plan, covering full-time employees of New Brunswick Hospital Authorities who are members of the N.B. Nurses' Union or the N.B. Public Employees' Association (Paramedical and Specialized Health Care Professionals). It is recognized that while the pension plan is defined benefit in nature, employer and employee contributions are also defined in the Plan, and employer contributions cannot be changed except through future collective bargaining. The benefits as defined in the pension plan may be modified from time to time by the Pension Committee upon advice from the Plan's actuary, and in some cases, with the approval of the Board of Management.

(b) Funding policy

Contributions are made by the Plan member and Plan sponsor to fund the benefits determined under the plan. The determination of the value of the benefits is made on the basis of an actuarial valuation.

(c) Service pensions

Normal retirement pension is 2% of the annual average of the member's earnings during the period of five consecutive years in which earnings are highest, for service before January 1, 1990. For service after December 31, 1989, retirement pension is the difference between 2% of the annual average of the member's earnings during the period of five consecutive years in which earnings are highest and 0.7% of the average annual earnings during the period of five consecutive years in which earnings are highest and which are not in excess of the Annual Average YMPE. Pension benefits are indexed annually according to the consumer price index increase to a maximum of 4%.

A member who elects to take an early retirement will also receive a temporary bridging benefit payable to age 65 equal to $27 per month per year of pensionable service credit from April 1, 1971.

A member may elect from one of six optional forms of pensions being: 1) life pension with no guarantee period; 2) life pension with guaranteed period of 5 years; 3) life pension with guaranteed period of 10 years; 4) joint life and last survivor pension at 50%; 5) joint life and last survivor pension at 66 2/3% or 6) joint life and last survivor at 100%.

Normal retirement age is 65. Unreduced pension benefits are available at age 60 with 5 years of continuous employment. Reduced benefits are available at age 55 with 5 years of continuous employment.

(d) Disability pensions

A disability pension is not provided for under the terms of the Plan Document.

1. Description of Plan (Cont'd)

(e) Death benefits

If a member dies prior to retirement and before completing 5 years of continuous employment, the benefit payable to his beneficiary or estate is a refund of all contributions made by the member with accumulated interest.

If a member dies prior to retirement and has completed 5 or more years of continuous employment, the beneficiary or estate shall be paid the Commuted Value. The Commuted Value is the value, as at the date of the member's death, of the deferred pension to which the member would have been entitled had the member's continuous employment terminated just prior to their death. In addition, excess contributions (if applicable) to which the member would have been entitled would be refunded to the designated beneficiary or estate.

If a member dies after retirement, the death benefit payable is determined in accordance with the specific terms of the type of pension, which the member elected.

(f) Benefits on termination

A member who terminates and has less than five years of continuous employment is entitled to a refund of contributions made to the Plan with accumulated interest.

A member who terminates with more than five years of continuous employment on or after April 1, 1981, and has not attained age 55, may elect to receive a deferred pension commencing on his normal retirement date or an amount equal to the Commuted Value of the deferred pension as at the date of the member's termination. The Commuted Value of the deferred pension is to be transferred on a locked-in basis to any registered retirement savings arrangement where the transfer is allowed under the Pension Benefits Act. A member who terminates after April 1, 1985, and has attained age 55, is entitled to a reduced pension commencing between the ages of 55 and 60 or an unreduced pension at age 60.

A member whose date of termination of employment precedes July 1, 1997 may elect to receive a refund of the member's own contributions with accumulated interest.

(g) Income taxes

The Plan is a Registered Pension Plan as defined in the Income Tax Act and is not subject to income taxes.

(h) Reciprocal transfer agreements

The Board of Management may enter into a reciprocal agreement with any "approved employer" which operates a superannuation or pension fund. Effective March 31, 2001, the Board of Management entered into a reciprocal transfer agreement between this Plan and the Pension Plan for Part Time and Seasonal Employees of the Province of New Brunswick.

2. Significant accounting policies

(a) The accounting entity

These financial statements are prepared on a going concern basis and present financial information for the Pension Fund of the Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals. The Fund is established pursuant to a Trust Agreement dated January 1, 1975. The Agreement provides that the Fund shall be used exclusively for the purpose of establishing and maintaining the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals.

(b) Contributions

Contributions from Members and the Hospitals are recorded in the period that payroll deductions are made.

(c) Investments

Investments are carried at fair value. The fair value of investments is based on closing market quotations as of December 31.

3. Investments, held by custodian	2005	2004
Investments		
Short term	**$ 50,524,578**	$ 40,924,076
Bonds and debentures	**254,173,780**	185,022,212
Equities	**526,555,162**	502,461,476
Venture capital	**5,497**	5,497
Accrued income	**2,107,105**	2,315,643
Cash	**(1,527,939)**	466,502
Commitments	**(2,614)**	(553)
	$831,835,569	$731,194,853

4. Obligation for Pension Benefit

The present value of accrued pension benefits was determined using the projected benefit method prorated on service as agreed upon between the actuary and the pension committee. An actuarial valuation was made as of January 1, 2005 by Morneau Sobeco, a firm of consulting actuaries and then extrapolated to December 31, 2005.

The actuarial present value of benefits as at December 31, 2005 was $860,186,000.

The assumptions used in determining the actuarial value of accrued pension benefits were developed by reference to expected long term market conditions. The actuarial value of net assets available for benefits has been determined at amounts that reflect long term market trends (consistent with assumptions underlying the valuation of accrued pension benefits).

5. Investment income

	2005	2004
Canadian equities	$ 9,021,992	$ 5,800,929
Foreign equities	3,616,533	3,084,409
Bonds and debentures	8,427,628	9,050,298
Short term investment	1,481,588	871,990
Income on cash	1,388	625
Securities lending income	135,909	115,626
Miscellaneous income	8,924	9,498
Foreign exchange	(804)	(2,012)
Total investment income	$22,693,158	$18,931,363

6. Financial Instruments

The Pension Plan's financial instruments consist of investments, receivables and payables. The Pension Plan is exposed to risk related to interest, foreign exchange rate fluctuations, and credit. The fair value of these financial instruments approximate their carrying values, unless otherwise noted.

7. Comparative figures

Certain of the comparative figures have been reclassified to conform with the financial statement presentation adopted for the year ended December 31, 2005.

Appendix B

Section 4 -Actuarial Opinion

With respect to the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals (the "Plan"). The valuation thereof was performed as at December 31, 2004, based on the Plan provisions and data as at that date. We have confirmed with the Pension Committee that after December 31, 2004 and before December 1, 2005, there were no modifications nor any extraordinary changes to the membership other than those listed in this report which would materially affect the results of this actuarial valuation.

I hereby certify that, in my opinion, as at December 31, 2004:

a) The Plan has a funding deficiency on a going concern basis. The actuarial value of assets, on a going-concern basis, is less than the actuarial value of liabilities by $53,122,000.
b) According to the solvency test, the Plan has a solvency deficiency of $287,477,000 as at December 31, 2004; that is, the value of Plan assets would be less than the actuarial liability by that amount if the Plan had been wound-up on the valuation date.
c) The residual normal actuarial cost (i.e. total normal actuarial cost less employee and employer required contributions) is 1.50% of members' payroll.
d) The Plan requires the employer to contribute in the same amount as the employees. Therefore, in accordance with the Plan, the employer's contributions should be 5.57% of member's payroll. These contributions are compatible with the requirements of the Income Tax Act (Canada) for the deductibility of contributions.
e) Special payments of 1.51% of payroll would be required to amortize the going concern unfunded liability over a period of 15 years.

In my opinion:

a) The data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation.

b) The assumptions used are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation.

c) The methods employed in the valuation are appropriate for the purposes of the valuation.

This report has been prepared, and my opinion given, in accordance with accepted actuarial practice.

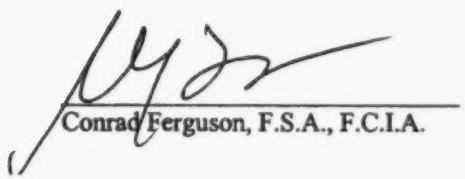
The assumptions that form each actuarial basis used in the report were reasonable at the time this actuarial valuation report was prepared and contributions were determined.

The calculations in the actuarial valuation report have been prepared in accordance with Subparagraphs 147.2(2)(a) of the *Income Tax Act*.

The recommendations and opinions are given exclusively from a financial viewpoint. This valuation report does not constitute a legal opinion on the rights or duties of the Plan administrator, the Pension Committee, the Employer or the members in respect of the pension funds.

Actuarial valuations are performed based on assumptions and methods that are in accordance with sound actuarial principles. Emerging experience differing from these assumptions may result in gains or losses, which may affect future contribution levels. These will be revealed in future actuarial valuations.

The next actuarial valuation should be performed not later than December 31, 2007.



Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.

MORNEAU SOBECO
520 King Street, Suite
850Carleton Place Fredericton
NB E3B 6G3

December, 2005

This report has been peer reviewed by:
Frederick G. Lewis, F.S.A., F.C.I.A.

Rapport de l'administrateur pour les années 2004 & 2005

Au 31 décembre 2005

Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

New Nouveau Brunswick

Division de la rémunération et avantages sociaux des employés

Bureau des ressources humaines

ISBN: 978-1-55396-529-9

MESSAGE DE LA DIVISION DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

Nous avons le plaisir de vous présenter le Rapport de l'administrateur du Régime de retraite de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick pour l'année terminée le 31 décembre 2005. Ce rapport nous offre la possibilité de rendre compte des améliorations et des changements survenus pendant les années 2004 et 2005 du régime, et de vous informer sur la santé financière du régime.

En tant qu'administrateur du Régime de retraite, la DRASE a la responsabilité de son administration au jour le jour. Elle s'occupe de la gestion et de l'administration de 11 régimes de retraite distincts créés en vertu d'une loi ou d'un contrat, ainsi que de nombreux autres programmes d'avantages sociaux.

Au cours des deux dernières années, les demandes de prestation de services ont continué à présenter des défis, vu le nombre élevé de départs à la retraite, le nombre accru de demandes de calcul de transferts réciproques tant dans la province qu'à l'extérieur, le rachat de services ouvrant droit à pension, la répartition des biens à la rupture du mariage et la production des états de prestations des employés.

Nous reconnaissons l'importance de la contribution des régies régionales de la santé à la prestation continue de services aux cotisants du régime. Au cours de la dernière année, nous avons continué à améliorer la communication de renseignements opportuns aux régies régionales de la santé par des contacts quotidiens et la participation aux réunions des comités de paye et du personnel.

Nous aimerions souhaiter à bienvenue à tous les nouveaux cotisants, et nous nous réjouissons à la perspective de continuer à servir le Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. Si vous désirez communiquer avec nous, vous pouvez le faire par téléphone, par courrier électronique ou à l'adresse qui figure sur la page suivante.

En terminant, j'aimerais profiter de cette occasion pour remercier tous les partenaires qui collaborent à la prestation de ce régime : le **comité de pension du Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick**, les différentes **régies régionales de la santé**, le **Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick**, **le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick,** le **ministère de la Santé,** le **Conseil de gestion** et le **Bureau des ressources humaines**.

Sincères salutations,

Don Harrington
Directeur des avantages sociaux et des services à la Division
Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés
Bureau des ressources humaines

TABLE DES MATIÈRES

Gouvernance du régime **1**

À propos du régime de retraite **3**

Participation au régime **5**

Services et communication aux cotisants **6**

Analyse du marché **7**

Annexe A – États financiers vérifiés pour 2005

Annexe B – Avis de l'actuaire, Morneau Sobeco

Rédigé par : Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés
Bureau des ressources humaines

C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1

Téléphone : 506-453-2296
N° sans frais (N.-B. seulement) : 1-800-561-4012
Télécopieur : 506-457-7388
Site Web : http://www.gnb.ca/0163/pension-f.asp

GOUVERNANCE DU RÉGIME

Le comité de pension de CES a la responsabilité de surveiller l'administration du régime, de maintenir et d'administrer la caisse de retraite au nom des parties, et de s'assurer que la caisse de retraite sert à offrir des prestations de retraite aux cotisants du régime. Le comité de pension se compose de dix membres :

- trois représentants nommés par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB);
- deux représentants nommés par le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB);
- cinq représentants nommés par le secrétaire du Conseil de gestion.

De plus, le SIINB et le SESPPNB peuvent inviter chacun un conseiller aux réunions à titre de membre d'office, et un directeur de la DRASE ou son représentant agit comme secrétaire du comité. Voici les représentants au 31 décembre 2005.

Représentantes nommées par le SIINB	**Représentants nommés par le secrétaire du Conseil de gestion**
Janet Walker	Barb Curlew (Bureau des ressources humaines)
Marilyn Quinn	Margot Dower-Vincent (Bureau des ressources humaines)
Shelley Duggan	Mark Thompson (ministère de la Santé)
	Tom Maston (Régie santé de la Vallée)
	Vicki Squires (Régie régionale de la santé du Sud-Est)
Représentants nommés par le SESPPNB	**Membres d'office**
Debbie Lacelle	Tom Christie (SIINB)
Lydia Jaillet	Tom Mann (SESPPNB)
	Don Harrington (secrétaire du comité, Bureau des ressources humaines)

Réunions du comité de pension

Les membres du comité de pension se réunissent régulièrement pour étudier des questions relatives au régime de pension. En 2004-2005, les réunions ont eu lieu aux dates suivantes :

9 janvier 2004
23 et 24 février 2004
1er et 2 juin 2004
8 septembre 2004
1er et 2 décembre 2004
23 et 24 mars 2005
5 juillet 2005
20 et 21 septembre 2005
6 et 7 décembre 2005

En plus des réunions régulières, certains membres du comité de pension ont pris part à diverses réunions de sous-comités spéciaux.

Représentants du régime

Une des responsabilités du comité de pension consiste à retenir les services de représentants qui accomplissent des tâches au nom du comité de pension. Au 31 décembre 2005, en plus de la DRASE, les représentants que voici ont accompli diverses tâches aux fins de l'administration du régime de retraite.

Actuaire-conseil:	Morneau Sobeco
Vérificateur :	Grant Thornton LLP
Dépositaire :	RBC Dexia Investor Services
Gestionnaires de placements :	Addenda Capital Inc. AIM Trimark Investments Gryphon Investment Counsel Ltd. Letko Brosseau & Associates Inc. Louisbourg Investments Inc. Seamark Asset Management Ltd.
Mesure du rendement :	API Asset Performance Inc.

À PROPOS DU RÉGIME DE RETRAITE

Avant l'établissement du présent régime de retraite, la plupart des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick participaient au Régime de pension des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, établi le 1er avril 1971. À cette époque, le Régime de pension des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick était divisé en trois régimes, les groupes d'employés étant transférés en conséquence. Puis, le 1er janvier 1975, le Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick fut mis sur pied.

Il s'agit d'un régime à prestations déterminées qui regroupe les employés à temps plein des régies régionales de la santé du Nouveau-Brunswick, et qui sont membres du Syndicat des infirmiers et infirmières du Nouveau-Brunswick ou du Syndicat des employé(s) des secteurs public et privés du Nouveau-Brunswick (unités de négociation des professionnels spécialisés en soins de santé et du personnel paramédical). Cela inclut les personnes qui occupent la présidence du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et du Syndicat des employé(s) des secteurs public et privés du Nouveau-Brunswick (pourvu qu'elles travaillent chez des services publics de la Partie III)). De temps à autre, selon des conseils communiqués par l'actuaire, le comité de pension peu modifier les prestations, conformément à la définition du document sur le régime de pension.

Le régime de pension a pour but d'assurer une certaine sécurité financière aux cotisants au moment de leur retraite.

Fondement législatif

Le présent régime de pension est administré conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le comité de pension cherche à obtenir un avis sur la possibilité que le régime soit assujetti à la *Loi sur les prestations de pension*.

Évaluation actuarielle

Une évaluation actuarielle doit être réalisée au moins tous les trois ans. Une telle évaluation vise à mesurer la santé financière du régime et à déterminer si le régime dispose des fonds nécessaires pour garantir le versement des prestations promises aux futurs retraités. L'actuaire a réalisé la dernière évaluation actuarielle le 1er janvier 2005. Il a alors établi un déficit actuariel de 53,1 millions de dollars (prière de consulter la rubrique Situation du financement à la page 8 ainsi que l'Annexe B). La prochaine évaluation actuarielle doit avoir lieu au plus tard le 1er janvier 2008.

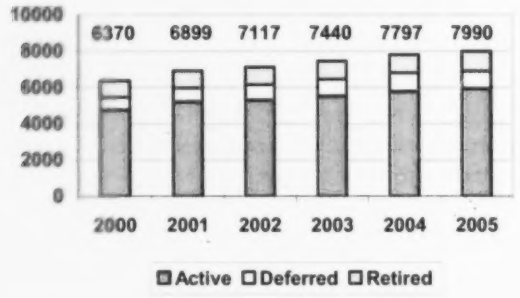
Programme de retraite progressive

Le programme de retraite progressive donne l'occasion aux employés de réduire leurs heures de travail à mesure qu'ils approchent de la retraite, tout en maintenant un niveau de revenu proportionnel. Le choix de participer au programme de retraite progressive a été offert en 2003 aux infirmières à temps plein (Partie III). Les membres de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes ont été autorisées à participer au programme à compter du 1er septembre 2004, à la condition d'avoir atteint l'âge de 55 ans et de disposer d'au moins cinq années de service ouvrant droit à pension.

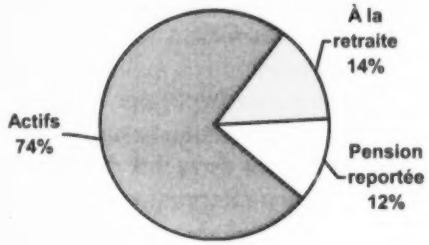
PARTICIPATION AU RÉGIME

Les cotisants au régime se composent d'employés à temps plein des régies régionales de la santé du Nouveau-Brunswick qui sont membres du Syndicat des infirmiers et infirmières du Nouveau-Brunswick, ou du Syndicat des employé(s) des secteurs public et privés du Nouveau-Brunswick. Cela inclut les membres des unités de négociation que voici : infirmières de la Partie III, infirmières gestionnaires et surveillantes, des professionnels spécialisés en soins de santé et du personnel paramédical.

Nombre de cotisants



Profil des cotisants en 2005



Données statistiques sur le régime	Année 2004	Année 2005*
Cotisants actifs	5 780	5 936
Pensionnés (par type de pension facultative) :		
Pension à vie sans garantie	119	132
Pension à vie avec garantie de 5 ans	487	481
Pension à vie avec garantie de 10 ans	257	292
Pension réversible et au dernier survivant (50 %)	56	66
Pension réversible et au dernier survivant (66 2/3 %)	27	36
Pension réversible et au dernier survivant (100 %)	68	88
Nombre total de pensionnés	1 014	1 095
Membres en retraite progressive :	9	10
Infirmières gestionnaires et surveillantes	0	0
Infirmières	9	10
1 an	4	0
2 ans	1	4
3 ans	3	5
4 ans	0	0
5 ans	1	1
Titulaires d'une pension différée et cotisants inactifs	1 003	959
Nouveaux pensionnés	118	119
Pensionnés décédés	23	15
Total des remboursements	108	110
Participants bénéficiant d'une dispense au titre de l'invalidité prolongée	172	173
Participants dont la dispense au titre de l'invalidité prolongée a débuté pendant l'année	98	67
Participants dont la dispense au titre de l'invalidité prolongée a cessé pendant l'année	77	91

*Le nombre total de pensionnés entre les deux années ne concorde pas nécessairement, car les pensions de conjoints survivants sont prises en compte comme de nouvelles pensions.

SERVICES ET COMMUNICATIONS AUX COTISANTS

La Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés, Bureau des ressources humaines, dispose d'une solide équipe de professionnels déterminés à offrir avec efficacité des services de qualité aux cotisants du régime. Il y a eu des améliorations et des gains en matière d'efficacité, notamment en ce qui concerne l'élimination d'un arriéré de demandes de rachat d'années de service ouvrant droit à pension, l'ajout de nouveaux services en ligne et le temps de réponse plus rapide aux demandes de la clientèle.

Nombre de demandes traitées relativement au Régime de retraite de CES :	2004	**2005**
Estimations de pension	185	**312**
Répartition des biens après une rupture de mariage	11	**5**
Estimations de rachat d'années de service ouvrant droit à pension	307	**263**
Transferts réciproques	35	**83**

État des prestations des employés

Les personnes ayant cotisé au régime de pension en 2004 et 2005 ont reçu leur état des prestations de l'employé au printemps 2005 et 2006, respectivement. Au total, 5 461 états ont été produits pour 2004 et 5 608 pour l'année 2005. Cet état fournit des renseignements à jour sur les années de service ouvrant droit à pension, les cotisations et l'intérêt accumulé au 31 décembre de l'année en cause, le montant estimatif de la pension selon les années de service à la fin de l'année, ainsi que le nombre d'années de service prévu jusqu'à l'âge auquel les employés sont admissibles à une pension réduite ou non réduite.

Site Web

De plus, le site Web contient une information de grande qualité sur le régime de retraite. Il renferme également un calculateur des prestations en ligne. L'adresse du site est la suivante : http://www.gnb.ca/0163/pension/pension-f.asp.

ANALYSE DU MARCHÉ

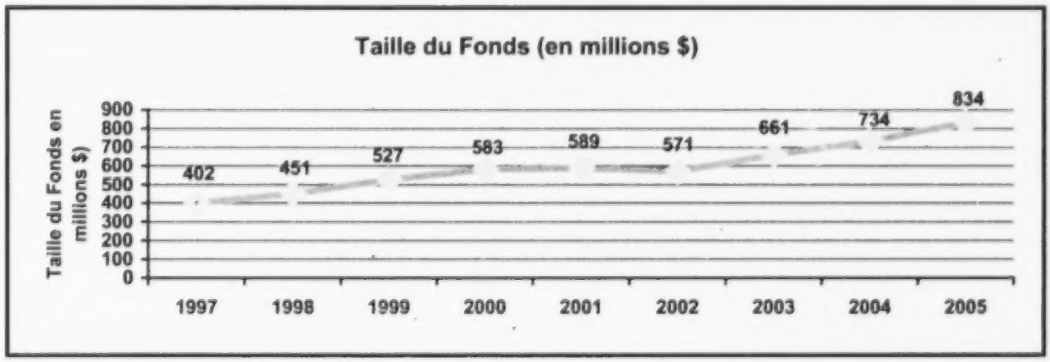
Un des principaux rôles qui incombent au comité de pension est de veiller à l'investissement d'un actif de plus de 833,8 millions de dollars dans le but d'en faire bénéficier à long terme le régime de retraite et ses cotisants. Le problème qui se pose avec le plus d'acuité à tout régime de retraite est d'obtenir un bon rendement à long terme; le comité a donc pour objectif d'obtenir un rendement uniforme et constant dans le long terme, par une approche ordonnée et des décisions prudentes.

Le comité de pension a élaboré la déclaration des politiques et des objectifs de placement du régime, relativement à l'actif investi, et il surveille la gestion de cet actif. Un des principes importants de la déclaration des politiques et des objectifs de placement concerne la diversification des investissements. Les placements réalisés se composent d'actifs variés, mais principalement d'obligations et d'actions. Le comité de pension réexamine chaque année la déclaration des politiques et des objectifs de placement; sa dernière mise à jour remonte au 2 juin 2004.

Après des années décevantes en 2001 et 2002, le rendement des placements entre 2003 et 2005 a connu une nette amélioration, les marchés boursiers ayant enregistré une reprise dynamique.

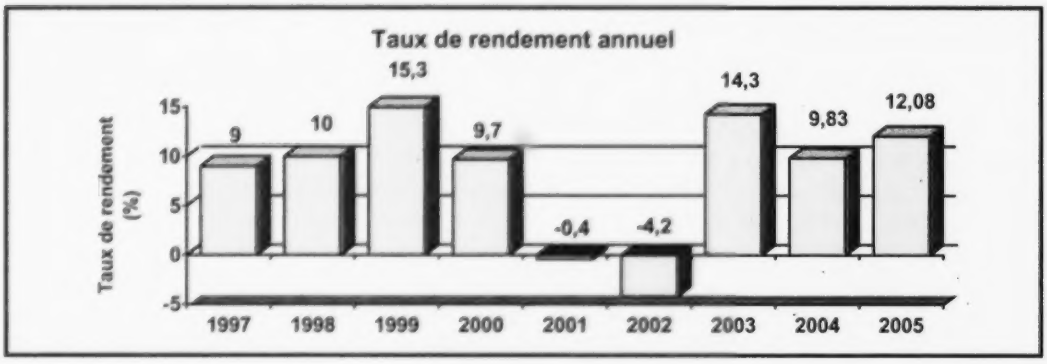
Croissance du fonds

Au fil des ans, grâce aux nouvelles cotisations et au rendement des placements, la caisse de retraite a continué de croître. Le graphique ci-dessous illustre la croissance de la caisse de retraite entre 1997 et 2005. L'actif net disponible aux fins du régime s'établissait à 833,8 millions de dollars au 31 décembre 2005.



Taux de rendement annuel

Le rendement des placements est très important pour la stabilité financière du régime de retraite, qui est géré de manière à obtenir le rendement le plus élevé possible selon un niveau de risque acceptable pour le comité de pension. De 1997 à 2005, les taux de rendement annuels de la caisse de retraite ont été les suivants :



En 2005, le taux de rendement s'établissait à 12,08 %, contre un taux de référence de 13,97 %. Le rendement moyen sur une période de cinq ans était de 6,1 % et le taux de référence, de 6,2 %. Le taux de rendement de référence comprend un élément à valeur ajoutée à l'indice.

Situation du financement

L'évaluation actuarielle du 1er janvier 2005 a révélé que le Régime de retraite présentait un déficit actuariel de 53,1 millions de dollars. L'évaluation actuarielle précédente, réalisée le 1er janvier 2002, avait déterminé que le Régime de retraite dégageait un excédent actuariel de 26,15 millions de dollars. Cette évolution dans la situation financière entre le 1er janvier 2002 et le 1er janvier 2005 s'explique surtout par des pertes actuarielles plus grandes que les gains actuariels. Un certain nombre de facteurs ont par ailleurs eu une incidence sur la situation du financement, y compris ceux que voici :

- Le rendement des investissements pour cette période de trois ans a été moindre que ce qui avait été exigé en regard du taux de rendement à long terme; les augmentations de salaires ont été plus généreuses que prévu; des départs à la retraite sont survenus plus tôt; il y a eu des changements dans les hypothèses actuarielles; et les cotisations ont été moins importantes que prévues.

- Le taux actuel des cotisations des employés et de l'employeur ne permet pas de financer le Régime de retraite à long terme; il ne s'agit certes pas d'un problème important qui se pose à court terme, mais il faudrait néanmoins le régler.

- Au nombre des nouvelles hypothèses actuarielles adoptées depuis la dernière évaluation, il y a notamment l'hypothèse relative aux mortalités selon laquelle il est supposé qu'en moyenne, une personne vit plus longtemps et touchera des prestations pendant une période plus longue, ce qui sollicitera d'autant le régime. Le taux de rendement annuel présumé est passé de 7,38 % à 6,86 %, dans le but de rendre

compte du ralentissement prévu des marchés financiers et du recul du taux d'inflation.

Pour l'année 2005, le rendement de l'investissement était de 12,08 %, ce qui s'est traduit par une bonne année pour la caisse de retraite. La portion non capitalisée de 53,1 millions de dollars a été scindée en deux au cours de cette année. Cette situation est apparue dans les états financiers du Régime de retraite déposés le 31 décembre 2005, qui rendent compte d'un déficit actuariel de 26,3 millions de dollars.

Gestionnaires de placement

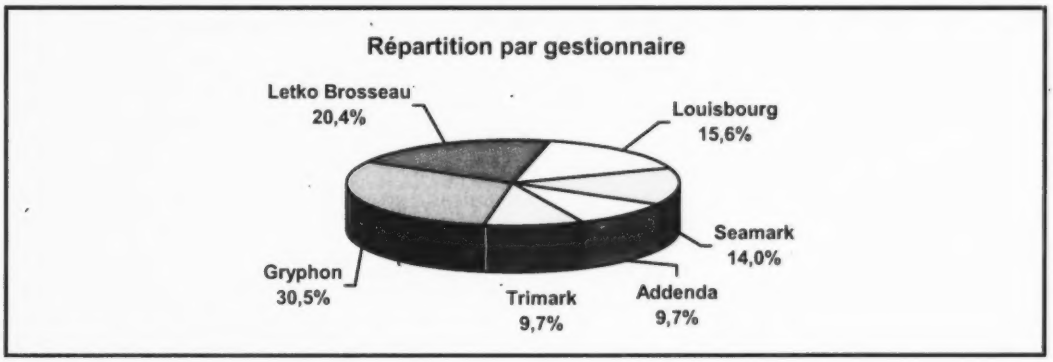
En 2005, sur la recommandation du sous-comité des placements, le comité de pension a décidé d'adopter une approche spécialisée en matière de gestion de portefeuilles, puisque des possibilités de rendement amélioré existaient, tout particulièrement en ce qui a trait aux actions et aux obligations canadiennes. Par la suite, le comité de pension a effectué une série de recherches pour trouver des gestionnaires de placement susceptibles d'accepter ces nouveaux mandats.

La caisse de retraite est investie par les soins des gestionnaires de placement que voici :

- Addenda Capital Inc. (engagée en octobre 2005), gestionnaire d'obligations
- AIM Trimark Investments (engagée en octobre 2005), gestionnaire d'obligations
- Gryphon Investment Counsel Ltd., gestionnaire de portefeuille équilibré
- Letko, Brosseau and Associates Inc. (engagée en mai 2004 en remplacement de HSBC Asset Management Ltd.), gestionnaire de portefeuille équilibré
- Louisbourg Investments Inc., gestionnaire de fonds de couverture, d'actions canadiennes et étrangères
- Seamark Asset Management Ltd., gestionnaire de portefeuille complet d'actions

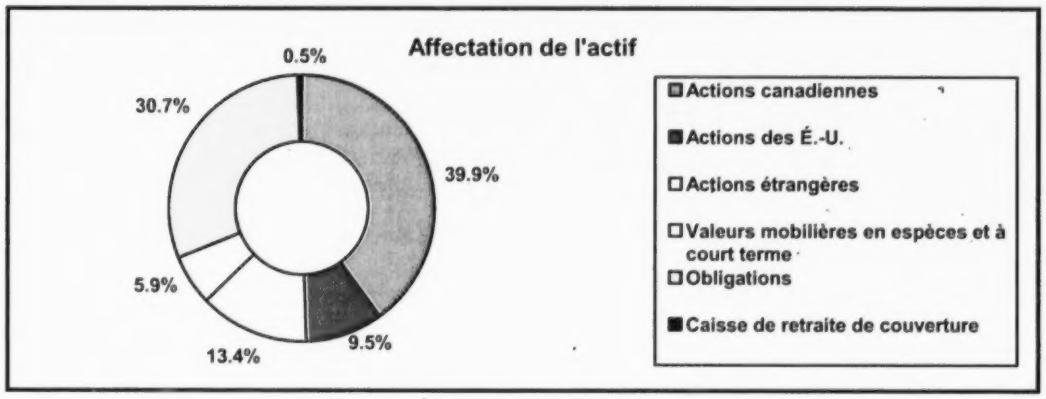
Remarque : en septembre 2005, le comité de pension a décidé de mettre fin à sa relation avec Seamark. Après la recherche d'un autre gestionnaire, la firme Foyston, Gordon and Payne Inc. a été retenue et a commencé à investir l'actif de la caisse au début de 2006.

Le graphique que voici rend compte des portions de la caisse de retraite gérées par chaque gestionnaire de placement au 31 décembre 2005.



Affectation de l'actif

Les gestionnaires de placements emploient les méthodes de l'affectation de l'actif (sous réserve de limites établies dans la déclaration des politiques et des objectifs de placement) et de la sélection des valeurs mobilières de façon à obtenir des rendements supérieurs à ceux qui seraient obtenus par une gestion passive. Le graphique ci-dessous illustre la répartition des placements du fonds de retraite au 31 décembre 2005, selon les classes d'actif.



Grant Thornton LLP
Comptables agréés
Conseillers en gestion
Firme canadienne membre de
Grant Thornton International

Grant Thornton

ANNEXE A

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
États financiers
Au 31 décembre 2005

Grant Thornton LLP
Comptables agréés
Conseillers en gestion
Firme canadienne membre de
Grant Thornton International

Grant Thornton

Rapport des vérificateurs

Au comité de pension pour le Régime de retraite de
certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick,

Nous avons vérifié l'état des droits à la retraite et de l'actif net disponible pour le service des prestations du Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2005 ainsi que l'état de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations pour le même exercice. Ces états financiers relèvent du comité de pension. Notre responsabilité consiste à exprimer notre opinion sur ceux-ci à la lumière de notre vérification.

Nous avons effectué notre vérification conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. Selon ces normes, la planification et l'exécution de la vérification doivent nous fournir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent aucune inexactitude importante. La vérification comprend un contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants consignés et des informations présentées dans les états financiers. Elle consiste également à évaluer les principes comptables suivis et les estimations importantes faites par le comité ainsi que la présentation générale des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, l'actif net disponible pour le service des prestations au 31 décembre 2005 ainsi que l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations pour le même exercice, conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada.

Grant Thornton LLP

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
Le 20 mars 2006

Grant Thornton, LLP
Comptables agréés

Barker House, bureau 500
570, rue Queen
Case postale 1054
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5C2
Téléphone : (506) 458-8200
Télécopieur : (506) 453-7029

Courriel : Fredericton@GrantThornton.ca
Site Web : www.GrantThornton.ca

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
État de l'actif net disponible pour le service des prestations

Exercice terminé le 31 décembre	2005	2004
Droits à la retraite		
Valeur actuarielle des droits à la retraite (Note 4)	**860 186 000 $**	713 980 400 $
Actif		
Débiteurs - cotisations	**2 637 969**	2 751 470
- autres	**-**	126 411
Charges payées d'avance	**140 660**	121 780
Placements, détenus par le dépositaire (Note 3)	**831 835 569**	731 194 853
	834 614 198	734 194 514
Passif		
Créditeurs	**725 428**	481 712
Actif net disponible pour le service des prestations	**833 888 770**	733 712 802
Actif net disponible pour le service des prestations moindre que la valeur des droits à la retraite	**(26 297 230) $**	19 732 402 $

AU NOM DU COMITÉ

Consulter les notes accompagnant les états financiers.

Grant Thornton

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
État de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

Exercice terminé le 31 décembre	2005	2004
Augmentation de l'actif net		
Cotisations		
Employés	16 561 783 $	13 866 181 $
Employeur	15 794 643	13 202 158
Entente de transfert réciproque	1 131 204	452 369
	33 487 630	27 520 708
Revenus de placement (Note 5)	22 693 158	18 931 363
Gains réalisés sur la vente de placements	44 019 612	15 947 128
Variation de la valeur de marché des placements au cours de l'exercice	22 061 481	30 657 851
	88 774 251	65 536 342
Augmentation totale de l'actif net	122 261 881	93 057 050
Diminution de l'actif net		
Versement de prestations		
Prestations de retraite	16 432 542	14 414 440
Remboursements	2 605 139	3 841 581
Droits à pension découlant de la rupture du mariage	29 557	57 224
Entente de transfert réciproque	225 579	203 826
Retraite progressive	145 030	103 586
	19 437 847	18 620 657
Frais et dépenses		
Frais de mesure du rendement	65 407	62 459
Droit de garde	218 310	148 391
Frais de gestion des placements	1 572 092	1 282 237
Frais d'administration	792 257	683 004
	2 648 066	2 176 091
Diminution totale de l'actif	22 085 913	20 796 748
Augmentation nette de l'actif	100 175 968	72 260 302
Actif net disponible pour le service des prestations au début de l'exercice	733 712 802	661 452 500
Actif net disponible pour le service des prestations à la fin de l'exercice	833 888 770 $	733 712 802 $

Consulter les notes accompagnant les états financiers.

Grant Thornton

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
Notes aux états financiers
Le 31 décembre 2005

1. Description du régime

La description suivante du Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick n'est qu'un aperçu. Pour obtenir de l'information additionnelle, consulter le document relatif au régime.

a) Généralités

Il s'agit d'un régime de pension à prestations déterminées visant les employés à plein temps des régies régionales de la santé membres du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick ou de l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (groupes du personnel paramédical et professionnel spécialisé en soins de santé). Bien qu'il s'agisse d'un régime à prestations déterminées, les cotisations de l'employeur et des employés sont aussi spécifiées, et les cotisations de l'employeur ne peuvent pas être modifiées autrement que par voie de négociations collectives futures. Les prestations établies en vertu du régime peuvent être modifiées de temps à autre par le comité de pension, à la suite des recommandations de l'actuaire du régime, et en certains cas, avec l'approbation du Conseil de Gestion.

b) Politique de capitalisation

Les cotisations sont versées par les participants et le répondant du régime en vue d'assurer le versement des prestations établies en vertu du régime. La valeur des prestations est fondée sur une évaluation actuarielle.

c) Prestations de retraite

La pension de retraite normale correspond à 2 % du traitement annuel moyen des cinq années consécutives au cours desquelles les gains ont été les plus élevés, pour les années de service antérieures au 1er janvier 1990. Dans le cas des années de service ultérieures au 31 décembre 1989, la pension de retraite correspond à la différence entre 2 % du traitement annuel moyen des cinq années consécutives au cours desquelles les gains ont été les plus élevés et 0,7 % du traitement annuel moyen des cinq années consécutives au cours desquelles les gains ont été les plus élevés sans dépasser le montant annuel moyen du MGAP. Les prestations de retraite sont indexées annuellement en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, jusqu'à concurrence de 4 %.

Un participant qui opte pour la retraite anticipée reçoit aussi une prestation de raccordement temporaire jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans. Celle-ci correspond à 27 $ par mois par année de service ouvrant droit à pension à compter du 1er avril 1971.

Un participant peut choisir l'un des six types de pension facultative suivants : 1) une pension à vie sans période garantie, 2) une pension à vie avec une période garantie de cinq ans, 3) une pension à vie avec une période garantie de dix ans, 4) une pension réversible à 50 %, 5) une pension réversible à 66 2/3 % ou 6) une pension réversible à 100 %.

L'âge normal de la retraite est de 65 ans. Des prestations de retraite non réduites peuvent être touchées à 60 ans, pourvu que l'employé compte 5 années de service continu. Des prestations réduites peuvent être versées à toute personne qui a 55 ans et qui compte 5 années de service continu.

1. Description du régime (suite)

d) Prestations d'invalidité

Les dispositions du régime ne prévoient aucun versement de prestations d'invalidité.

e) Prestations de décès

Si un participant décède avant la retraite sans compter cinq années de service continu, l'indemnité remise à son bénéficiaire ou à sa succession correspond à la totalité des cotisations qu'il a versées et des intérêts accumulés.

Si le décès survient avant la retraite et que l'employé comptait au moins cinq années de service continu, la valeur de rachat est remise à son bénéficiaire ou à sa succession. La valeur de rachat à la date du décès du participant correspond à la pension différée à laquelle ce dernier aurait eu droit si sa période de service continu avait cessé immédiatement avant son décès. De plus, les cotisations excédentaires auxquelles le participant aurait eu droit (le cas échéant) sont remboursées au bénéficiaire désigné ou à la succession.

Si un participant décède après avoir pris sa retraite, la prestation de décès est établie conformément aux modalités spécifiques de la pension qu'il avait choisie.

f) Prestations au moment de la cessation d'emploi

Un participant qui quitte son emploi avant de compter cinq années de service continu a droit au remboursement des cotisations versées au régime et des intérêts accumulés.

Depuis le 1er avril 1981, un participant comptant plus de cinq années de service continu qui quitte son emploi, et qui n'a pas atteint l'âge de 55 ans, peut choisir de recevoir une pension différée à la date de retraite normale ou un montant correspondant à la valeur de rachat de la pension différée à la date de cessation d'emploi. La valeur de rachat de la pension différée doit être transférée dans tout régime enregistré d'épargne-retraite avec disposition d'immobilisation des cotisations, pourvu que le transfert soit permis en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*. Un participant qui quitte son emploi après le 1er avril 1985, et qui a atteint l'âge de 55 ans, peut choisir de recevoir une pension réduite entre l'âge de 55 et 60 ans ou une pension non-réduite à partir de 60 ans.

Avant le 1er juillet 1997, un participant qui quittait son emploi pouvait choisir de recevoir un remboursement de ses cotisations et des intérêts accumulés.

g) Impôt sur le revenu

Le régime est un régime de pension agréé tel que défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* et il n'est pas assujetti à l'impôt sur le revenu.

h) Ententes réciproques de transfert

Le Conseil de gestion peut conclure une entente réciproque avec tout « employeur agréé » qui administre un fonds de pension. Le Conseil de gestion a conclu une entente réciproque visant le présent régime et le Régime de pension des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Cette entente est entrée en vigueur le 31 mars 2001.

2. Principales conventions comptables

a) L'entité comptable

Les états financiers sont établis selon l'approche de la continuité et ils présentent l'information financière relative au Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. La caisse de retraite a été établie conformément à un accord de fiducie en date du 1er janvier 1975. Selon les modalités de cet accord, la caisse de retraite doit servir uniquement à l'établissement et au maintien du Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

b) Cotisations

Les cotisations des participants et des hôpitaux sont enregistrées dans la période au cours de laquelle les retenues à la source sont effectuées.

c) Placements

Les placements sont comptabilisés à leur juste valeur. Celle-ci est fondée sur les cours boursiers de clôture au 31 décembre.

3. Placements, détenus par le dépositaire

	2005	2004
Placements		
À court terme	**50 524 578 $**	40 924 076 $
Obligations garanties et non garanties	**254 173 780**	185 022 212
Actions	**526 555 162**	502 461 476
Capital de risque	**5 497**	5 497
Produits à recevoir	**2 107 105**	2 315 643
Encaisse	**(1 527 939)**	466 502
Engagements	**(2 614)**	(533)
	831 835 569 $	731 194 853 $

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
Notes aux états financiers
Le 31 décembre 2005

4. Obligations en matière de prestations de retraite

La valeur actualisée des prestations constituées a été déterminée à l'aide de la méthode de répartition des prestations au prorata des services, comme convenu par l'actuaire et le comité de pension. Une évaluation actuarielle a été réalisée au 1er janvier 2005 par le cabinet d'actuaires conseils Morneau Sobeco, puis le montant a été extrapolé au 31 décembre 2005.

Au 31 décembre 2005, la valeur actuarielle des prestations s'élevait à 860 186 000 $.

Les hypothèses employées pour établir la valeur actuarielle des prestations constituées ont été formulées en fonction de la conjoncture à long terme du marché. La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été établie de façon à refléter les tendances à long terme du marché (en harmonie avec les hypothèses utilisées pour évaluer les prestations constituées).

5. Revenus de placement

	2005	2004
Actions canadiennes	**9 021 992 $**	5 800 929 $
Actions étrangères	**3 616 533**	3 084 409
Obligations garanties et non-garanties	**8 427 628**	9 050 298
Investissement à court terme	**1 481 588**	871 990
Revenus sur l'encaisse	**1 388**	625
Revenus sur les prêts de titre	**135 909**	115 626
Revenus divers	**8 924**	9 498
Conversion des devises	**(804)**	(2 012)
Total des revenus de placement	**22,693,158 $**	18 931 363 $

6. Instruments financiers

Les instruments du régime de retraite se composent de montants en espèces, de placements, de comptes clients et de comptes fournisseurs. Le régime de retraite est assujetti aux risques inhérents à la fluctuation des taux d'intérêt, des taux de change, et au crédit. À moins d'indication contraire, la juste valeur de ces instruments financiers correspond sommairement à leur valeur comptable.

7. Chiffres comparatifs

Certains chiffres comparatifs ont été réagencés de sorte à respecter la présentation des états financiers adoptée pour l'année terminée le 31 décembre 2005.

Annexe B

Section 4 – Avis de l'actuaire

Concernant le Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (le « Régime »), l'actuaire a réalisé une évaluation actuarielle le 31 décembre 2004, selon les modalités prévues par le Régime et à partir des données disponibles. Nous avons vérifié auprès du comité de pension qu'après le 31 décembre 2004 et avant le 1er décembre 2005, il n'y a eu aucune modification et aucun changement extraordinaire dans le nombre de participants, autres que ceux mentionnés aux présentes, qui pourrait avoir une incidence sur les résultats de l'évaluation actuarielle.

Au 31 décembre 2004, après mon examen du Régime, je certifie ce qui suit :

a) Le Régime présente une provision actuarielle déficitaire à long terme. La valeur actuarielle de l'actif selon l'approche de continuité est moindre que la valeur actuarielle du passif, cette différence étant de 53 122 000 $.
b) À la lumière d'un examen de la solvabilité, au 31 décembre 2004, le Régime présente un déficit de solvabilité de 287 477 000 $; c'est-à-dire que la valeur de l'actif du Régime aurait été inférieure, de ce montant, à la provision actuarielle si le Régime avait été liquidé à la date de l'évaluation.
c) La cotisation d'exercice résiduelle (c'est-à-dire la cotisation d'exercice moins les cotisations exigées des employés et de l'employeur) correspond à 1,50 % de la rémunération globale des participants.
d) En vertu des modalités du Régime, l'employeur est tenu de cotiser le même montant que celui versé par les employés. Il s'ensuit que, conformément au Régime, les cotisations de l'employeur devraient correspondre à 5,57 % de la rémunération globale des participants. Ces cotisations sont conformes aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) en ce qui a trait à leur caractère déductible.
e) Il faudrait verser des paiements spéciaux de 1,51 % pour éponger le déficit actuariel à long terme sur une période de 15 ans.

Selon moi,

a) Les données sur lesquelles repose l'évaluation sont suffisantes et fiables pour les fins de l'évaluation.

b) Dans l'ensemble, les hypothèses utilisées conviennent pour les besoins de l'évaluation.

c) Les méthodes utilisées pour réaliser l'évaluation conviennent pour les besoins de l'évaluation.

La préparation de ce rapport et de cet avis actuariel a obéi aux principes reconnus de l'actuariat.

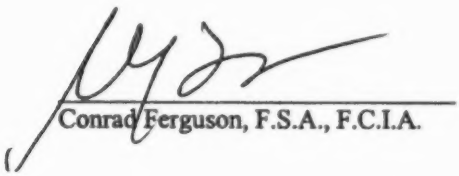
Les hypothèses sur lesquelles repose chaque énoncé actuariel qui figure dans ce rapport étaient raisonnables au moment de la production de ce rapport d'évaluation actuarielle et de l'établissement des cotisations.

Pour préparer les calculs qui ont servi au rapport d'évaluation actuarielle, l'actuaire a observé les dispositions de l'alinéa 147.2(2)*a*) de la *Loi de l'impôt sur le revenu.*

Les recommandations et les avis présentés ne servent uniquement qu'à exprimer un point de vue financier. Ce rapport d'évaluation actuarielle n'est en aucune façon un avis juridique sur les droits ou les obligations de l'administrateur du Régime, du comité de pension, de l'employeur ou des participants en ce qui concerne les fonds de la caisse de retraite.

Une évaluation actuarielle repose sur des hypothèses et des méthodes en accord avec de bons principes actuariels. De nouveaux faits ou des interprétations qui diffèrent de ces hypothèses peuvent entraîner des gains ou des pertes susceptibles d'avoir une incidence sur les futurs niveaux de cotisation. Les prochaines évaluations actuarielles révéleront ces tendances, le cas échéant.

La prochaine évaluation actuarielle devrait avoir lieu au plus tard le 31 décembre 2007.



Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.

MORNEAU SOBECO
520, rue King, bureau 850
Carleton Place
Fredericton (N.-B.) E3B 6G3

Décembre 2005

Ce rapport a été examiné par un pair :

Frederick G. Lewis, F.S.A., F.C.I.A.